SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 29. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (IX kad.)
w dniu 10 grudnia 2012 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 29/IX kad.)

10 grudnia 2012 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015",

– wyrażenie opinii na temat wniosku Głównego Inspektora Pracy dotyczącego odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie,

– Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwową Inspekcję Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Dorota Żołnierczyk-Zreda** kierownik Pracowni Psychologii Społecznej w CIOP-PIB.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Joanna Mazurkiewicz--Kulka** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam serdecznie głównego inspektora pracy panią Iwonę Hickiewicz wraz ze współpracownikami. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015", pkt 2 – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy pani Iwony Hickiewicz dotyczącego odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie, pkt 3 – Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy, pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do punktu pierwszego – – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015".

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Przedłożony projekt stanowiska Rady Ochrony w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015" został wypracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz osoby uczestniczące w posiedzeniu Zespołu. Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu,

które odbyło się 20 listopada 2012 r. zapoznała się z „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Planem długofalowym na lata 2013 – 2015". Program oraz plan powstały na podstawie analizy dotychczasowej działalności PIP, uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy, komisji sejmowych, partnerów instytucjonalnych i społecznych.

W 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzenie ogółem 88 tys. kontroli. Działania (programy) prewencyjne mają w tymże roku objąć co najmniej 200 tys. różnych podmiotów. Swoje działania PIP planuje dostosować do specyfiki gospodarczej ostatnich lat, w szczególności spowolnienia gospodarczego i trudnej sytuacji na rynku pracy.

W obszarze bezpieczeństwa pracy PIP formułuje dwa zasadnicze cele – ograniczenie skali wypadkowości w miejscu pracy i rozszerzanie działalności prewencyjnej, polegającej m.in. na merytorycznym wsparciu kadry zarządzającej w przedsiębiorstwach oraz systematycznym nadzorze nad warunkami pracy.

W planie zadań długofalowych szczególną uwagę planuje się poświęcić na sprawowanie wzmożonego nadzoru nad zakładami o wysokiej skali zagrożeń zawodowych. Planuje się także szczególny nadzór nad zakładami, w których w ostatnim czasie wystąpiły wypadki przy pracy o cechach powtarzalnych.

Znaczącą uwagę Państwowa Inspekcja Pracy poświęci problematyce wypłat należności pracowniczych, kontroli zatrudniania pracowników tymczasowych (w kraju oraz zagranicą), kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, legalności zatrudnienia.

Szczególną uwagą kontrolujących objęte będą: ochrona zdrowia, budownictwo, przemysł wydobywczy, placówki oświaty, przetwórstwo ropy i gazy, leśnictwo.

Rada Ochrony Pracy – pozytywnie oceniając „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r." oraz „Plan długofalowy na lata 2013 – 2015" – po wysłuchaniu wyjaśnień Głównego Inspektora Pracy, przekazanych podczas posiedzenia ROP, ponadto zwraca uwagę, że należy:

1. W planie działań wieloletnich uwzględnić:

– kontrole zatrudnienia osób młodych oraz pracowników o krótkim stażu u danego pracodawcy,

– kontrole zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym w kontekście wydłużenia aktywności zawodowej,

– wprowadzić do zadań długofalowych na lata 2013 – 2015 działanie prewencyjno-kontrolne obejmujące zagadnienia związane z nowymi zagrożeniami, w tym nanomateriałami.

2. Szczególną uwagą podczas kontroli oraz działań prewencyjnych objąć kwestie związane z ochroną wzroku, w tym właściwego oświetlenia stanowisk pracy.

3. Zakres kontroli w przedsiębiorstwach budowlanych rozszerzyć o bhp prac w wykopach oraz na wysokości.

4. Zwrócić uwagę na bhp w budownictwie w kontekście wykonywania robót przez podwykonawców, szczególnie tam, gdzie „łańcuch podwykonawców" jest kilkustopniowy.

5. Zwrócić uwagę na bezpieczeństwo użytkowania butli gazowych zasilających przenośne i przewoźne instalacje gazowe.

6. Zamieszczać w sprawozdaniach Głównego Inspektora Pracy informacje dotyczące statystyki wypadków przy pracy.

7. Uwzględnić problematykę warunków pracy w magazynach wielkopowierzchniowych".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić uwagi?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym zgłosić jedynie uwagi stylistyczne. W punkcie pierwszym w drugim *tiret* powinno być „kontrole" zamiast „kontroli".

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

To literówka. Odczytałem poprawnie to sformułowanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Natomiast trzeci *tiret* powinien mieć brzmienie: „w zadaniach długofalowych na lata 2013 – 2015 działanie prewencyjno-kontrolne obejmujące zagadnienia związane z nowymi zagrożeniami, w tym nanomateriałami".

Proponuję również korekty stylistyczne w punkcie drugim. Zapis powinien brzmieć: „Szczególną uwagę w działaniach prewencyjnych podczas kontroli objąć kwestie związane z ochroną wzroku, w tym właściwego oświetlenia stanowisk pracy".

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

W pierwszym akapicie w zadaniu drugim proponuję zastąpienie wyrazów „Program oraz plan" wyrazami „Dokumenty te", następnie skreślenie po wyrazie „analizy" wyrazu „dotychczasowej", dalej po wyrazie „PIP" skreślenie przecinka i dodanie wyrazu „oraz" i analogicznie po wyrazie „sejmowych". Po uwzględnieniu poprawek to zdanie otrzymałoby brzmienie: „Dokumenty te powstały na podstawie analizy działalności PIP oraz uwag i zaleceń Rady Ochrony Pracy, komisji sejmowych oraz innych partnerów instytucjonalnych i społecznych".

W drugim akapicie w drugim zdaniu proponuję skreślić wyraz „działania", następnie skreślić nawias i po wyrazie prewencyjne dodać wyraz „PIP". Po uwzględnieniu poprawek to zdanie otrzymałoby brzmienie: „Programy prewencyjne PIP mają w tymże roku objąć co najmniej 200 tys. różnych podmiotów".

W piątym akapicie w drugim zdaniu proponuję wyraz „cechach" zastąpić wyrazem „przyczynach" – „wypadki przy pracy, zwłaszcza o przyczynach powtarzalnych".

W szóstym akapicie po wyrazie „poświęci" proponuję dodanie wyrazu „także" – „Znaczącą uwagę PIP poświęci także problematyce…".

W ostatnim akapicie po wyrazie „ROP" skreślić wyraz „ponadto".

Uważam, że należy również zmienić kolejność wniosków uwzględniając ich znaczenie.

Proponuję pozostawienie pkt 1, ale z wprowadzeniem zmian stylistycznych. Pkt 1 otrzymuje brzmienie: „ 1. W planie działań wieloletnich uwzględnić:

– kontrole zatrudnienia osób młodych oraz pracowników o krótkim stażu u danego pracodawcy,

– kontrole zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym w kontekście wydłużenia aktywności zawodowej,

– wprowadzenie działania prewencyjno-kontrolnego obejmującego zagadnienia związane z nowymi zagrożeniami, w tym nanomateriałami.

Pkt 3 z projektu połączyć z pkt 4 i nadać nowe oznaczenie jako pkt 2. Wnioski dotyczą budownictwa, które jest branżą wypadkogenną. Nowy pkt 2 otrzymuje brzmienie: „2. Zakres kontroli w przedsiębiorstwach budowlanych rozszerzyć o bezpieczeństwo i higienę prac w wykopach oraz na wysokości, a także wykonywania robót przez podwykonawców, szczególnie tam, gdzie „łańcuch podwykonawców" jest kilkustopniowy".

Pkt 5 z projektu otrzymałby nowe oznaczenie jako pkt 3: „3. Zwrócić uwagę na bezpieczeństwo użytkowania butli gazowych zasilających przenośne i przewoźne instalacje gazowe".

Pkt 7 z projektu otrzymałby nowe oznaczenie jako pkt 4: „4. Uwzględnić problematykę warunków pracy w magazynach wielkopowierzchniowych".

Pkt 2 z projektu otrzymałby nowe oznaczenie jako pkt 5: „5. Szczególną uwagą podczas kontroli oraz działań prewencyjnych objąć kwestie związane z ochroną wzroku, w tym właściwego oświetlenia stanowisk pracy".

Pkt 6 z projektu pozostałby przy dotychczasowym oznaczeniu: „6. Zamieszczać w sprawozdaniach głównego inspektora pracy informacje dotyczące statystyki wypadków przy pracy".

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję za zgłoszenie poprawek. Proponuję ich przyjęcie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są jeszcze jakieś propozycje zmian? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych wraz ze zgłoszonymi poprawkami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r.” oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015”.

Przechodzimy do punktu drugiego – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy pani Iwony Hickiewicz dotyczącego zamiaru odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

Główny inspektor pracy pani Iwona Hickiewicz przesłała do Rady Ochrony Pracy pismo – datowane 4 grudnia br. – informujące o zamiarze odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie. Oto jego treść: „W związku z zamiarem odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, uprzejmie proszę o uwzględnienie w porządku obrad najbliższego posiedzenia Rady Ochrony Pracy punktu dotyczącego wyrażenia przez Radę opinii w tej sprawie. Wniosek uzasadniam wynikami kontroli kompleksowej, przeprowadzonej przez Sekcję Kontroli Wewnętrznej Głównego Inspektoratu Pracy we wrześniu br. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie.

Konkluzją oceny nieprawidłowości, potwierdzonych treścią protokołu, pozostaje stwierdzenie braku należytego merytorycznego nadzoru nad realizowanymi przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie zadaniami oraz oceny ich wykonywania, przejawiającego się w:

– niskiej efektywności prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wskazujących w ograniczonym zakresie dostępny katalog środków prawnych,

– nieskutecznym prowadzeniu przez inspektorów pracy postępowań w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym,

– niewłaściwym realizowaniu przez inspektorów pracy podczas wykonywanych zadań służbowych obowiązku współdziałania z organami społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Ponadto działając jako okręgowy inspektor pracy w Lublinie pan Krzysztof Goldman zawarł 17 maja 2012 r. ugodę przez Sądem Okręgowym w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z byłym pracownikiem OIP w Lublinie Pawłem Jędzurą, bez uprzedniego uzyskania opinii Głównego Inspektora Pracy jako dysponenta głównego części budżetowej, dotyczącej warunków tej ugody. Na jej mocy pozwany Paweł Jędzura jest zobowiązany zapłacić powodowi – Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Lublinie kwotę 25.962 zł w 60 równych ratach miesięcznych. Natomiast Sąd Rejonowy Lublin Zachód w Lublinie nieprawomocnym wyrokiem z dnia 28 października 2011 r. zasądził na rzecz Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie żądaną pozwem kwotę tj. 28.047,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2008 r. oraz koszty postępowania w wysokości 1800 zł.

Ustalona ugodą kwota jest zatem niższa od kwoty roszczenia dochodzonego od pozwanego w przedmiotowej sprawie, a rozłożenie jej płatności na aż 5 lat powoduje znaczne obniżenie jej wartości realnej. W ocenie głównego inspektora pracy, nie zachodziły przesłanki do zawarcia ugody w tej sprawie.

Informuję, że pan Krzysztof Goldman został powołany na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Lublinie 1 grudnia 2009 r.”.

W związku z powyższym, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Rada Ochrony Pracy ma wyrazić opinię w sprawie odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie. Proponuję, aby zgodnie z § 6 pkt 3 Regulaminu Rady przeprowadzić głosowanie tajne.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

Pani Bożena Borys-Szopa, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Chciałabym dowiedzieć się, który Główny Inspektor Pracy powołał pana Krzysztofa Goldmana na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

Jaka była ostateczna kwota roszczenia przed zawarciem ugody? Pani przewodnicząca wprawdzie odczytała główną kwotę, ale bez uwzględnienia odsetek.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Otrzymaliśmy informację jednej strony. Czy dysponujemy pismem pana inspektora, w którym odnosi się do postawionych zarzutów? Czy są jakieś dokumenty w tej sprawie? Przypominam, że poprzednio podejmowaliśmy decyzję mając informacje tylko jednej strony.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pan Goldman został poinformowany o dzisiejszym posiedzeniu Rady, na którym będzie rozpatrywana jego sprawa. Jeszcze w dniu dzisiejszym sekretariat dodatkowo zapytywał o jego obecność. Pan Goldman nie chciał uczestniczyć w posiedzeniu Rady.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Pani minister, proszę.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Pan Krzysztof Goldman od grudnia 2008 r. pełnił obowiązki okręgowego inspektora pracy w Lublinie. Pełnienie obowiązków powierzył mu ówczesny główny inspektor pracy pan Tadeusz Zając. On też z dniem 1 grudnia 2009 r. powołał pana Krzysztofa Goldmana na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

Ostateczna kwota po naliczeniu odsetek jest prawie dwukrotnie wyższa od podstawowej należności. Przypominam, że ustawowe odsetki były naliczane od 5 sierpnia 2008 r.

Okręgowy inspektor pracy w Lublinie nie uznał – podobnie jak przy wcześniejszych próbach zawarcia ugody – za stosowne zasięgnięcia – zgodnie z ustawą o finansach publicznych – opinii dysponenta głównego, czyli Głównego Inspektora Pracy. Przypominam, że Sąd Rejonowy w Lublinie zasądził na rzecz PIP należną kwotę wraz z odsetkami.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Zatem mówimy o kwocie powyżej 50 tys. zł.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Tak. Zdecydowanie powyżej 50 tys. zł.

Odpowiadając na pytanie pana przewodniczącego Żurka, chciałabym wyjaśnić, że został sporządzony protokół z kontroli wewnętrznej, który liczy ponad 120 stron. Natomiast jeśli chodzi o zawarcie ugody, są dokumenty procesowe. Protokół z kontroli wewnętrznej został podpisany przez okręgowego inspektora pracy w Lublinie bez wniesienia zastrzeżeń. Zorganizowałam spotkanie z kierownictwem OIP w Lublinie, w którym uczestniczył okręgowy inspektor wraz z zastępcami. Państwo nie negowali ustaleń Sekcji Kontroli Wewnętrznej GIP. Przypominam, że mieli prawo zgłoszenia zastrzeżeń. Nie zgłosili ich.

W ubiegłym tygodniu rozmawiałam z okręgowym inspektorem pracy. Poinformowałam, że kieruję do Rady Ochrony Pracy pismo w sprawie odwołania go ze stanowiska. Odpowiedział, że rozumie sytuację. Proszę traktować jego nieobecność na dzisiejszym posiedzeniu jako oddanie się do dyspozycji Radzie Ochrony Pracy i Głównemu Inspektorowi Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję pani minister za udzielenie odpowiedzi.

Proponuję powołanie komisji skrutacyjnej, która przeprowadzi głosowanie, w następującym składzie: pan Zbigniew Żurek, pani Ewa Górska i pan poseł Stanisław Szwed.

Wszyscy kandydaci wyrazili zgodę na członkostwo w komisji skrutacyjnej.

Czy jest sprzeciw wobec powołania komisji skrutacyjnej w proponowanym składzie? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada powołała komisję skrutacyjną.

Proszę komisję skrutacyjną o ukonstytuowanie się, a następnie rozdanie kart do głosowania.

Przechodzimy do punktu trzeciego – Zdrowie psychiczne w środowisku pracy – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Temat stresu został uwzględniony w planie pracy Rady pod koniec br. Zapewne nieprzypadkowo, ponieważ poziom stresu pod koniec roku przekracza dopuszczalne granice. Chcielibyśmy przyjrzeć się – w ramach tematów realizowanych w programie wieloletnim – traktowaniu tego zjawiska przez kraje europejskie. Bowiem nie jest ono polską specyfiką.

Pani dr Dorota Żołnierczyk-Zreda – kierownik Pracowni Psychologii Społecznej CIOP-PIB uczestniczyła w programach międzynarodowych, dotyczących metodyki oceny stresu występującego w czasie transformacji i restrukturyzacji. Wydaje mi się, że ten rodzaj stresu jest szczególnie istotny. Okazuje się, że dotyczy zarówno osoby zwalnianej, jak i osób, które pozostają w instytucji i mają poczucie, że zwolnienie z pracy może również ich dotknąć.

Zjawisko stresu jest związane nie tylko z restrukturyzacją zatrudnienia, czyli zwolnieniami z pracy, ale również z restrukturyzacją polegającą na wprowadzeniu innowacji w przedsiębiorstwie, łączenia przedsiębiorstw w korporacje. Każda tego rodzaju zmiana jest źródłem stresu. Myślę, że wyniki badań będą interesujące.

Jeżeli pani przewodnicząca pozwoli, to przekazałabym głos pani dr Dorocie Żołnierczyk-Zredzie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przed oddaniem głosu pani doktor, proszę przewodniczącą komisji skrutacyjnej o wyjaśnienia w sprawie sposobu głosowania.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górska:

Na karcie do głosowania umieszczono trzy odpowiedzi: ZA, PRZECIW, WSTRZYMUJĘ SIĘ OD GŁOSU. Należy postawić znak w polu przy jednej z odpowiedzi.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy wszyscy członkowie Rady otrzymali karty do głosowania? Nikt się nie zgłasza.

Proszę komisję skrutacyjną o zebranie kart do głosowania i policzenie głosów.

Komisja skrutacyjna przystąpiła do pracy.

Proszę o zabranie głosu panią dr Dorotę Żołnierczyk-Zredę.

Kierownik Pracowni Psychologii Społecznej CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Przedstawię państwu problematykę zdrowia psychicznego w środowisku pracy, szczególnie w kontekście badań prowadzonych w naszym instytucie. Na początku zaprezentuję główne zagrożenia zdrowia psychicznego polskich pracowników. Następnie powiem o ekonomiczno-społecznych skutkach obniżonego zdrowia psychicznego i omówię metody przeciwdziałania pogarszaniu się zdrowia psychicznego pracowników.

Badania zjawiska, w tym prowadzone przez nasz instytut dowodzą, że wśród głównych zagrożeń zdrowia psychicznego w pracy należy wymienić przede wszystkim niepewność pracy wynikającą z elastycznych form zatrudnienia oraz – ze wspomnianej przez panią prof. Koradecką – restrukturyzacji przedsiębiorstw. Następnie – intensyfikacja pracy, która wynika m.in. ze wzrastającej konkurencyjności przedsiębiorstw, dynamicznego rozwoju nowych technologii, konieczności ciągłego doskonalenia kwalifikacji. Uważa się, że również zbyt mała kontrola nad procesem pracy w stosunku do zwiększających się wymagań pracy może być potencjalnym źródłem zagrożenia zdrowia psychicznego pracowników. Nie chodzi o kontrolę zewnętrzną, o nadmierny audytyzm, na który niekiedy skarżą się osoby badane, lecz o możliwość sprawowania kontroli i wpływ na sposób wykonywania pracy – metody, środki, tempo, ale także dobór pracowników. Ta kontrola jest szczególnie ważna wówczas, gdy wymagania pracy są zwiększone.

Niepokojącym zjawiskiem dla zdrowia psychicznego są niestabilne stosunki społeczne i niewystarczające wsparcie społeczne w pracy, co wiąże się z niepewnością pracy i konkurencyjnością. Pracownicy koncentrują się na wykonywaniu pracy w szybkim tempie. Wówczas stosunki społeczne ulegają marginalizacji. Nasze badania dowodzą, że w przypadku intensyfikacji pracy wzrasta narażenie na mobbing.

Kolejne źródło zagrożenia – to konflikt praca – dom i życie prywatne. Z jednej strony – wynika on z intensyfikacji pracy, a z drugiej – jest związany z pozytywnym zjawiskiem w rozwoju cywilizacyjnym, jakim jest wzrost aspiracji ludzi pracy do podróżowania, zdrowego stylu życia, uczestnictwa w aktywności fizycznej. Ten drugi przypadek jest zrozumiały, aczkolwiek może powodować konflikt praca – życie prywatne.

Jakie miejsce zajmuje Polska wśród innych krajów europejskich pod względem wspomnianych zagrożeń psychospołecznych? Otóż, Fundacja Dublińska na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia od kilkunastu lat prowadzi wśród krajów Unii Europejskiej sondaż, który od czasów akcesji do UE obejmuje również Polskę. Proszę zwrócić uwagę, że na pytanie, czy mogę stracić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy, czyli w bardzo krótkiej perspektywie, aż 18% pracujących Polaków udziela odpowiedzi twierdzącej. Jest to bardzo pesymistyczny wynik wśród państw europejskich.

Jak wspomniała pani prof. Koradecka, braliśmy udział w europejskich programach, których celem było badanie zdrowia psychicznego i dobrostanu pracowników w okresie restrukturyzacji. Badania wykazały, że restrukturyzacja polegająca na redukcji personelu jest zawsze związana z negatywnymi skutkami dla zdrowia psychicznego, takimi jak stres, wyczerpanie emocjonalne, obniżona zdolność do pracy, absencja chorobowa, zamiar odejścia z pracy, produktywność i innowacyjność.

Należy pamiętać, że istnieją różne formy restrukturyzacji. Np. restrukturyzacja, której towarzyszy ekspansja przedsiębiorstwa wiąże się – to jest zjawisko paneuropejskie, dotyczące również naszego kraju – z dużymi kosztami na poziomie jednostki, ale też z pewną poprawą wskaźników funkcjonowania zawodowego. Chodzi o innowacyjność i produktywność. Zatem można stwierdzić, że zyskiem tego rodzaju restrukturyzacji jest wzrost wskaźników funkcjonowania zawodowego pracowników, ale na poziomie zdrowia psychicznego koszty są nadal ogromne.

Pod względem intensyfikacji pracy Polska także wypada dość słabo. Ponad 20% pracowników deklaruje, iż pracuje dłużej niż 8 godzin w ciągu tygodnia pracy. Wyprzedzają nas jedynie Czechy i Irlandia. W naszym instytucie zajmowaliśmy się pracownikami długo pracującymi. Chcieliśmy przyjrzeć się, jak długa i intensywna praca wpływa na zdrowie psychiczne pracowników. Z naszych badań wynika – co jest wręcz zaskakujące – że najwyższy poziom depresji (co prawda chodzi o przedkliniczną depresję) występuje u najmłodszych kobiet. Spodziewaliśmy się zupełnie innych wyników. Przypuszczaliśmy, że intensyfikacja pracy będzie miała najboleśniejszy wpływ na starszych pracowników. Natomiast okazało się, że najmłodsze kobiety ponoszą największe koszty związane z intensywną pracą i dużą aktywnością na rynku pracy.

Próbowaliśmy eksplorować dalej ten wynik i poznać przyczynę zjawiska. Sądziliśmy, że powodem jest tylko konflikt praca – rodzina. Ale okazało, że u kobiety, które nie miały rodzin i dzieci obserwowaliśmy również wysoki poziom depresji. Przypuszczamy, że to mogło być związane ze stresem wynikającym z niemożności założenia rodziny ze względu na intensywną pracę zawodową.

Jeśli chodzi o zbyt małą kontrolę nad procesem pracy, proszę zwrócić uwagę, że na pytanie czy jest pan(i) włączony(a) w poprawę organizacji pracy, jedynie 40% pracowników odpowiada twierdząco. To jest bardzo słaby wynik w porównaniu do większości krajów europejskich np. Holandii, Irlandii czy państw skandynawskich.

Mówiłam o niewystarczającym wsparciu społecznym w pracy jako zagrożeniu. Mniej niż połowa polskich pracowników uważa, że ich szef czy menadżer wspiera ich w pracy. To jest również pesymistyczny wynik na tle innych krajów europejskich np. Finlandii i Irlandii, które mają wprawdzie trudną sytuację gospodarczą, ale potrafią dbać o społeczne aspekty organizacji pracy.

Jeśli chodzi o konflikt praca – rodzina, to jedynie 23% pracujących Polaków uważa, że godziny ich pracy są dobrze dopasowane do obowiązków rodzinnych.

Centralny Instytut Ochrony Pracy interesuje się również problematyką stresu w poszczególnych grupach zawodowych. Chciałabym teraz wskazać różne przykłady prac. Praca kontrolerów ruchu lotniczego ma charakter *stricte* umysłowy. Wśród głównych stresorów ich pracy należy wymienić m.in. presję czasu, intensywność lotów, odpowiedzialność i ryzyko oraz sytuacje awaryjne. W pracy typowo fizycznej obserwujemy podobne zagrożenia psychospołeczne takie, jak presja czasu, odpowiedzialność, ryzyko, a także – dodatkowo – bardzo ciężkie warunki fizyczne. W zawodzie mechanika lotniczego, w którym elementy pracy umysłowej połączone są z pracą fizyczną, głównymi stresorami są szybkie tempo pracy, konieczność podejmowania szybkich decyzji, wysoka odpowiedzialność, uciążliwe warunki środowiskowe.

Chciałabym teraz przejść do społeczno-ekonomicznych skutków zagrożenia zdrowia psychicznego w środowisku pracy. Otóż, z danych ZUS wynika systematyczny wzrost liczby dni absencji chorobowej z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania, a także przeciętnej długości zwolnienia lekarskiego z tego tytułu. I – co zaskakujące – zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania zajmują drugie – po dolegliwościach układu oddechowego – miejsce – wraz z chorobami układu krążenia – pod względem liczby dni absencji chorobowej. Zajmują one również drugie – po nowotworach – miejsce pod względem długości zwolnienia lekarskiego z tego tytułu. Te dane pokazują istotny koszt ekonomiczny zaburzeń psychicznych.

Jak sytuacja w Polsce przedstawia się na tle innych krajów? Otóż, na pytanie, czy praca ma negatywny wpływ na pana(i) zdrowie, aż 40% pracowników odpowiada twierdząco. Czyli 40% pracowników uważa, że praca powoduje pogorszenie ich stanu zdrowia. Natomiast na pytanie, czy myśli pan(i), że będzie zdolny(a) do wykonywania tej samej pracy do 60 roku życia, aż 50% pracowników odpowiada przecząco. Jest to zły prognostyk w kontekście przedłużenia wieku emerytalnego.

Chciałabym teraz przejść do metod przeciwdziałania pogarszaniu się stanu zdrowia psychicznego pracowników. Te przedsięwzięcia powinny być podejmowane na trzech poziomach: państwa, pracodawcy i pracownika. Państwo jest odpowiedzialne za zdrowie psychiczne pracowników poprzez zapewnienie właściwej legislacji oraz – co może ważniejsze – przestrzeganie prawa. Rolą państwa jest także podnoszenie świadomości społecznej w zakresie znaczenia zdrowia psychicznego.

Jeśli chodzi o legislację, to można stwierdzić, iż dysponujemy dobrymi instrumentami prawnymi w tym zakresie. Wprawdzie nie dotyczą one wprost stresu czy ryzyka psychospołecznego i zdrowia psychicznego, ale wiele regulacji prawnych w sposób pośredni zabezpiecza interesy pracowników w tym względzie. Przykładem są wymienione na slajdzie przepisy Kodeksu pracy dotyczące oceny ryzyka zawodowego, mobbingu i czasu pracy. Należy też wspomnieć o dwóch dokumentach unijnych odnoszących się wprost do problematyki stresu i przemocy w pracy. Są to: Europejskie Porozumienie Ramowe dotyczące Stresu w Pracy z 2004 r. oraz Europejskie Porozumienie Ramowe dotyczące Nękania i Przemocy w Pracy z 2007 r. Nasz kraj podpisał wspomniane porozumienia.

Polscy eksperci, w tym z naszego instytutu, uczestniczą w pracach British Standard Institution, która jest odpowiedzialna za tworzenie tzw. „miękkiego prawa" dotyczącego zarządzania ryzykiem psychospołecznym. Opracowana publikacja, przetłumaczona na język polski, jest przykładem katalogu dobrych praktyk, które można stosować na poziomie pracodawcy, ale także na poziomie pracownika – specjalisty ds. bhp. Zawiera ona opis działań na rzecz skuteczności prewencji chorób psychicznych i problemów ze zdrowiem psychicznym.

Pracodawca ma do spełnienia ogromną rolę w zakresie przeciwdziałania pogarszaniu się stanu zdrowia psychicznego pracowników, przede wszystkim poprzez dokonywanie oceny ryzyka zawodowego. Ta ocena powinna obejmować nie tylko fizyczne warunki pracy – z tymi radzimy sobie coraz lepiej – ale też zagrożenia psychospołeczne. Pracodawca powinien zapewnić właściwy dobór zawodowy. Proszę rozumieć przez to nie selekcję, lecz możliwość dobierania właściwych osób pod względem ich predyspozycji psychofizycznych na odpowiednie stanowiska pracy. Jest to dobra metoda prewencji stresu i chorób psychicznych.

Bardzo istotne jest szkolenie kadry kierowniczej w tym zakresie. Analizując programy akademickie na wydziałach takich, jak zarządzanie z przykrością obserwujemy, że problemy związane ze kwestiami zarządzania są naprawdę bardzo zaniedbane.

Pracodawcy powinni również modyfikować środowisko i organizację pracy, wprowadzając np. elastyczny czas pracy, partycypację pracowniczą. Komunikacja między pracownikami a kierownictwem powinna być prowadzona we właściwy sposób. Stosunki w pracy powinny się cywilizować. To znaczy – powinniśmy powszechnie wprowadzić procedury związane z promowaniem tolerancji, bezpieczeństwa, sprawiedliwości, dobrych obyczajów w miejscu pracy. Można je zapisywać w kodeksach etycznych, ale także w regulaminach pracy.

Z naszych badań wynika, że wspomniany właściwy dobór zawodowy jest znakomitym sposobem prewencji stresu. Obserwujemy to w grupie kontrolerów lotniczych. Ta grupa poddawana jest doborowi zawodowemu, dzięki temu poziom stresu jest tutaj znacznie niższy niż przeciętny.

Z europejskiego projektu dotyczącego restrukturyzacji wynika, że tam, gdzie w trakcie tego procesu istnieje dobra komunikacja między kadrą a pracownikami, rzetelna informacja na ten temat i pracownicy są włączeni w proces, występuje znacznie mniej skutków dla zdrowia psychicznego. Ostatnio słyszałam w telewizji bardzo dosadne określenie „pracodawcy nie mogą ściemniać w czasie restrukturyzacji". Każda nawet najgorsza informacja jest lepsza niż jej brak czy fałszywa informacja. Bardzo ważne jest włączenie pracowników w ten proces – czemu musi towarzyszyć sprawiedliwość – i bardzo jasne kryteria np. zwalniania pracowników.

Jeśli chodzi o inne sposoby modyfikacji środowiska pracy, to chciałabym się odwołać do wyników wspomnianego badania dotyczącego długiego czasu pracy i jego wpływu na zdrowie. Otóż, stwierdziliśmy – pozostańmy przy kobietach, które są najbardziej obciążone intensywną pracą – że poziom depresji grupy kobiet, które miały możliwość elastycznego czasu pracy był znacznie niższy niż wśród grup kobiet, które nie miały tej możliwości.

Inne metody, które należy stosować – to wspieranie pracowników w radzeniu sobie ze stresem, podnoszeniu ogólnej odporności na stres, wyrabianiu – posłużę się naszym żargonem psychologicznym – pewnej twardości psychologicznej. Można mówić o skutecznym przeciwdziałaniu stresowi, ale trzeba pamiętać o nieuniknionych stresorach, takich jak wspomniana restrukturyzacja, kryzys gospodarczy itp., na które nie mamy wpływu.

Pracodawcy oprócz cywilizowania stosunków pracy – o czym wcześniej wspomniałam – powinni uczyć się skutecznego rozwiązywania konfliktów w pracy. Umiejętność rozwiązywania konfliktów jest niezwykle ważna w przypadku intensywnej pracy, trudnej i napiętej atmosfery. Chciałabym zwrócić uwagę, że pewne instytucje – znamy przykłady – umożliwiają pracownikom ćwiczenia fizyczne w miejscu pracy. Prowadzą również inne programy prozdrowotne, które – na szczęście – zaczynają być coraz bardziej powszechne, także w polskich firmach.

Testowaliśmy takie programy dla różnych grup zawodowych. Stwierdziliśmy, że bardzo skutecznie można eliminować w krótkoterminowej interwencji wypalenie i stres zawodowy w grupach nauczycieli i pracowników społecznych. Taka krótkoterminowa – miesięczna – interwencja służy także skutecznie łagodzeniu objawów depresji i niepokoju.

Wśród wniosków jako najważniejszy należy wymienić ten, iż zagrożenia psychospołeczne występują w bardzo poważnej skali. Ich źródłem jest intensyfikacja pracy i niepewność zatrudnienia. Sytuacja Polski w tym zakresie na tle innych krajów niestety nie jest korzystna. Obserwuje się wzrost zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania oraz związany z tym wzrost absencji chorobowej, co przekłada się na koszty społeczno-ekonomiczne. Najbardziej niepokojące opinie pracowników przewidujące ich słabą kondycję w wieku 60 lat. Ale nasze badania dowodzą też, iż można skutecznie – przynajmniej w pewnym zakresie – przeciwdziałać i ograniczać zjawisko stresu i zaburzeń psychicznych w pracy.

m.k.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Proszę przewodniczącą komisji skrutacyjnej o odczytanie protokołu.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górska:

Mam przyjemność przedstawić wyniki tajnego głosowania w sprawie wniosku głównego inspektora pracy pani Iwony Hickiewicz dotyczącego zamiaru odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

Komisja skrutacyjna w składzie: przewodnicząca – Ewa Górska, członkowie – Zbigniew Żurek i Stanisław Szwed stwierdza, że wyniki głosowania przedstawiają się następująco: w głosowaniu uczestniczyło 26 członków Rady Ochrony Pracy, ważnych głosów oddano 25, za wyrażeniem pozytywnej opinii w sprawie wniosku o odwołanie pana Krzysztofa Goldmana oddano 18 głosów, nie było głosów przeciw, 7 osób wstrzymało się od głosu.

Protokół został podpisany przez komisję skrutacyjną.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie wyników.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, prześlemy do pani minister pismo wraz z kopią uchwały, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pana Krzysztofa Goldmana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Lublinie.

Kontynuujemy rozpatrywanie punktu trzeciego porządku dziennego. Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy panią Iwonę Hickiewicz.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Od 2006 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi działania o charakterze prewencyjnym poświęcone przeciwdziałaniu negatywnym skutkom obciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy. W tym roku uczestniczymy w kampanii prowadzonej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Zatem od kilku lat jest to nasze stałe działanie prewencyjno-promocyjne.

Proszę dyrektora Departamentu Prewencji i Promocji Głównego Inspektoratu Pracy pana Dariusza Korczaka o dokonanie prezentacji.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP Dariusz Korczak:

Chciałbym państwu przedstawić materiał informacyjny dotyczący działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Środowisko pracy oraz sposób jej organizacji i zarządzania mają wpływ na zdrowie psychiczne pracowników. Praca może wpływać na nie pozytywnie, przez zwiększenie poczucia włączenia społecznego i tożsamości społecznej, podniesienie statusu oraz umożliwienie pracownikowi samodzielnej organizacji jego pracy. Z drugiej strony wykazano, że obecność wielu czynników ryzyka psychospołecznego w pracy zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia niepokoju, depresji i wypalenia zawodowego. Czynniki psychospołeczne wpływają na wydajność, poziom i sposób funkcjonowania pracownika.

Badania PIP, które zostały zrealizowane w latach 2005 – 2007 wykazały, że aż 767 osób, które uczestniczyły w wypadkach ciężkich lub śmiertelnych, było poszkodowanych w wyniku błędu popełnianego na skutek nagłego zachorowania, niedyspozycji fizycznej, zmęczenia albo zdenerwowania.

Najbardziej powszechnym problemem jest przeciążenie psychiczne i negatywny stres zawodowy. Według danych zgromadzonych przez inspekcję pracy na podstawie Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy autorstwa Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, problem stresu dotyka 60% stanowisk pracy, tzn., że na takiej liczbie stanowisk pracy występuje średnie lub wysokie natężenie stresu, a aż 1/4 absencji chorobowych trwających ponad dwa tygodnie jest jego wynikiem.

W sytuacji stresu zostaje uruchomiony przez organizm człowieka sposób zachowania zmierzający do poradzenia sobie z wywołanym napięciem. Jest to, tzw. ogólny zespół adaptacyjny, który przebiega w trzech fazach: mobilizacji, odporności i wyczerpania.

Sytuacje stresowe (do pewnego stopnia – optimum) mobilizują do pracy, aktywizują, stymulują do szybszego myślenia, pobudzają emocje, wyostrzają uwagę, zwiększają refleks i efektywność działania.

Jednak po osiągnięciu tego progu tolerancji organizm nie może poradzić sobie z kolejnym stresorem. W sytuacji zbyt długiego pozostawania w sytuacji stresowej pracownik przestaje sobie radzić ze stresem i dochodzi do strat indywidualnych i organizacyjnych. Trwałe utrzymywanie się takiego stanu, prowadzi do pojawienia się stresu chronicznego, który powoduje wyczerpanie, chorobę, a w skrajnych przypadkach nawet śmierć pracownika.

Nawarstwiający się w dłuższym okresie stres – chroniczny, może doprowadzić do rozstroju lub uszczerbku zdrowia psychicznego i fizycznego.

Zmiany chorobowe spowodowane stresem nie pojawiają się od razu. Są one wynikiem nagromadzenia się mikrourazów psychofizycznych w wyniku oddziaływania na organizm sytuacji stresujących.

Utrata fizycznego lub psychicznego zdrowia nie jest zatem nagła, proces ten postępuje długo i często w sposób niezauważony przez pracownika. To niestety skutkuje konsekwencjami zdrowotnymi, które bezpośrednio wpływają na wzrost absencji w pracy, fluktuację kadr (rezygnacja z pracy), korzystanie ze zwolnień lekarskich. Zwiększona fluktuacja kadr, a więc rezygnacja z pracy przeciążonego psychospołecznie pracownika oraz rekrutacja, selekcja i nawiązanie stosunku pracy z nowym pracownikiem oraz jego adaptacja zawodowa (chociażby poprzez szkolenia), pociągają za sobą duże i zauważalne koszty dla organizacji.

Najważniejszymi źródłami stresu w miejscu pracy są w dużej mierze negatywne zjawiska wynikające z niewłaściwej organizacji pracy. Zgodnie z badaniami PIP, najczęstsze przyczyny stresu to: psychiczne obciążenie związane ze złożonością pracy (16% wskazań), pośpiech (13% wskazań) i szkodliwe, uciążliwe i nieprzyjemne warunki pracy – łącznie 27% wskazań pracowników.

Efekt wysokiego napięcia psychicznego, poznawczego i emocjonalnego, powoduje powstanie zmęczenia, wyczerpania i dolegliwości psychofizycznych.

Powodują one m.in. zmniejszenie wydajności produkcji, wzrost strat materialnych, pojawienie się kosztów zastępstw pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich lub biorących dni wolne, wypadki przy pracy.

Z badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w pracy wynika, że 50% – 60% ogółu nieprzepracowanych dniówek jest związanych z wysokim poziomem stresu w pracy.

Natychmiastowe skutki stresu w pracy wpływają na wzrost liczby popełnianych pomyłek i błędów, nierespektowanie norm i przepisów, ale także zasad bezpieczeństwa i poleceń przełożonych.

Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła w 2006 r. wieloletni program zapobiegania negatywnym skutkom stresu i innych czynników psychospołecznych w miejscu pracy. Jego celem było uświadomienie pracodawcom i pracownikom zagrożeń związanych z przeciążeniem psychicznym oraz stresem w miejscu pracy.

Przedsiębiorstwa, które zgłosiły gotowość podjęcia działań prewencyjnych, były wspierane przez Inspekcję Pracy w identyfikacji przyczyn stresu – ocenie stresogenności cech pracy oraz zastosowaniu metod służących aktywnemu przeciwdziałaniu negatywnym jego skutkom.W programie uczestniczyli pracodawcy i pracownicy z różnych sektorów: produkcji, opieki zdrowotnej, przemysłu ciężkiego (górnictwo, hutnictwo), oświaty, energetyki, administracji publicznej (urzędy, sądy, prokuratury, policja i służba więzienna).

Jako narzędzie do diagnozy psychospołecznych warunków pracy w zakładach pracy Państwowa Inspekcja Pracy wybrała Kwestionariusz Oceny Cech Pracy (KDOCP) autorstwa pracowników Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi. Kwestionariusz pozwalał na dokonywanie pomiaru całkowitego obciążenia stanowiska pracy czynnikami psychospołecznymi (w zakresie niskie – średnie – wysokie), w dziesięciu wybranych cechach pracy. Ocena jakościowa uzupełniana była oceną ilościową (dodatkowe odpowiedzi ekspertów).

W odniesieniu do cech pracy takich jak na przykład: przeciążenie pracą, nieprzyjemne warunki pracy, rywalizacja – których poziom uznano za „wysoki” – zalecano pracodawcy i pracownikom opracowanie i wdrożenie działań profilaktycznych mających na celu usunięcie przyczyn stresu na wskazanych stanowiskach.

Na potrzeby programu opracowano materiały informacyjne – kolportowane w formie publikacji, a także udostępniane na stronach internetowych www.pip.gov.pl. Są one sukcesywnie uzupełniane o nowe opracowania wyników, kwestionariusze, przykłady dobrych praktyk. W roku bieżącym ukazał się m.in. poradnik „Mobbing – informator dla pracodawcy”, a w planach wydawniczych jest analogiczna pozycja adresowana do pracowników.

W pierwszych trzech latach realizacji programu prewencyjnego (2006-2009) w szkoleniach, seminariach i konferencjach objętych programem uczestniczyło łącznie około 11.500 osób. Przy wsparciu PIP pracodawcy dokonali oceny stresogenności cech pracy w 377 zakładach pracy na ponad 1400 stanowiskach pracy. Badania ankietowe objęły około 1700 pracodawców, udzielono ponad 4600 porad.

Integralną częścią programu prewencyjnego PIP były dodatkowe coroczne badania ankietowe pracodawców dotyczące poziomu wiedzy na temat stresu zawodowego. Przeprowadzano je dwukrotnie (na początku i po zakończeniu programu w danym roku kalendarzowym) wśród tej samej grupy pracodawców objętych programem. Ich celem było poznanie poziomu wiedzy pracodawców przystępujących do programu nt. stresu zawodowego, a także określenie skuteczności działań edukacyjnych podejmowanych przez PIP.

Przebadani pracodawcy wykazują największą trudność w zidentyfikowaniu źródeł stresu w swoich zakładach pracy oraz mają niską wiedzę na temat skutków organizacyjnych i pracowniczych tego rodzaju zagrożenia, czyli konsekwencji organizacyjno – ekonomicznych stresu. Należy jednak zwrócić uwagę na podejmowanie przez przebadaną grupę działań profilaktycznych. Można wnioskować, że w coraz większej ilości zakładów pracy problematyka zarządzania stresem zaczyna być dostrzegana.

Kontynuacją programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy” realizowanego w latach 2006 – 2009 jest nowy program prewencyjny „Stres w miejscu pracy i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą w korporacjach” rozpoczęty w 2011 r. Realizacja programu oparta jest na kwestionariuszu, którego celem są poszerzone badanie dotyczące zagrożeń psychospołecznych. Kwestionariusz wykorzystuje listę pytań skoncentrowaną na objawach stresu (obserwowane i odczuwane przez pracowników) i ich źródłach (stresorach).

Niezmieniona pozostała ogólna zasada, zgodnie z którą, po przeprowadzeniu w przedsiębiorstwie diagnozy poziomu stresu i uzyskaniu na tej podstawie informacji o jego najważniejszych przyczynach, opracowuje się odniesione do tych przyczyn działania profilaktyczne, wdrażane następnie w badanym przedsiębiorstwie.

Badania stresogenności cech pracy były nadal dobrowolne i anonimowe, tym razem prowadzono je przy użyciu innego narzędzia, opracowanego na podstawie *„Kwestionariusza stresu zawodowego”*, przygotowanego przez holenderską inspekcję pracy. W kwestionariuszu wyodrębniono 24 objawy stresu, 12 stresorów (źródeł stresu).

W 2011 r. w programie uczestniczyło 13 okręgowych inspektoratów pracy. Działania prewencyjne objęły 282 pracodawców, przeprowadzono 127 szkoleń dla 1981 uczestników. Do pomiaru stresogenności cech pracy przystąpiło 78 pracodawców – łącznie wypełniono 3322 kwestionariusze (ankiety) stresu zawodowego. W roku bieżącym program jest w trakcie realizacji we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy.

Przedsiębiorstwom, które uczestniczyły w badaniu, przedstawiano raporty na temat stwierdzonego w organizacji poziomu stresu oraz jego dominujących objawów i źródeł. Na tej podstawie oparte były zalecenia profilaktyczne, dotyczące najczęściej występujących stresorów. W praktyce przekazywano i omawiano wnioski płynące z raportów na specjalnie organizowanych warsztatach szkoleniowych w przedsiębiorstwach.

Jedną z przyczyn, ale często też konsekwencją negatywnego stresu są patologiczne zjawiska w środowisku pracy, takie jak mobbing. Działalność kontrolna obejmująca tę dziedzinę, z uwagi na specyfikę występujących w tym zakresie naruszeń, jest znacznie ograniczona i polega przede wszystkim na rozpatrywaniu skarg kierowanych do PIP.

Należy pamiętać, że te same zachowania podejmowane przez przełożonego lub współpracowników mogą wywołać odmienny skutek, w zależności od stopnia wrażliwości poszczególnych osób. To, co jeden pracownik uznaje za dopuszczalne i w pełni akceptowalne, dla drugiego może być przyczyną poważnego stresu, a nawet prowadzić do istotnego pogorszenia się jego stanu zdrowia. Dokonując oceny zachowań pracodawcy z punktu widzenia ich bezprawności, inspektor pracy podczas kontroli bada nie tyle dokumentację pracowniczą, ile sferę relacji międzyludzkich w zakładzie pracy.

Działania prewencyjne to przede wszystkim informacja kierowana w formie ulotek i broszur do możliwie najszerszego kręgu odbiorców o treści regulacji dotyczących mobbingu, uprawnieniach ofiar mobbingu oraz organach, instytucjach i organizacjach pozarządowych, mogących osobom zainteresowanym udzielić pomocy prawnej i psychologicznej. Poradnictwo z zakresu mobbingu kierowane jest do osób, które zgłaszają konkretny problem. W czasie szkoleń dla partnerów społecznych tematyka mobbingu jest częstym przedmiotem wykładów prowadzonych przez pracowników PIP.

W latach 2006-2011 działaniami informacyjno-promocyjnymi oraz szkoleniowymi objęto łącznie ok. 21 tys. osób. Do pomiaru stresogenności cech pracy przystąpiło 455 podmiotów. Państwowa Inspekcja Pracy opracowała tzw. standardy zarządzania – narzędzie uzupełniające i wspomagające przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu, które ma służyć kształtowaniu kultury organizacyjnej firmy i zapobiegać nadmiernemu stresowi pracowników. Standardy zarządzania zostały przygotowane tak, aby można je było zastosować w każdym przedsiębiorstwie i zostały opublikowane w broszurze, konsekwentnie rozpowszechnianej w środowisku pracodawców.

W roku bieżącym Państwowa Inspekcja Pracy realizowała prewencję czynników psychospołecznych w nurcie ogólnoeuropejskiej kampanii Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), czego wyrazem była m.in. międzynarodowa konferencja „Ocena ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych a wypadki przy pracy" wraz z warsztatami „Zarządzanie ryzykiem w zakresie czynników psychospołecznych w pracy" zorganizowana w kwietniu br. w Poznaniu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Michał Chałoński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Uważam, że w tak ważnej sprawie warto zabrać głos. Sądzę, że istotne znaczenie mają prowadzone w zakładach pracy badania nad stresem i wpływem warunków pracy na psychikę pracowników. Chciałbym jednak zwrócić uwagę, że one wpływają również na psychikę pracodawców. O ile dla pracownika wielkim stresem może być utrata pracy, o tyle dla pracodawcy – mówię to z własnego doświadczenia – równie wielkim stresem jest konieczność zwolnienia pracownika, szczególnie dobrego i długoletniego.

Z dzisiejszych prezentacji wynika, że jakoby zjawisko stresu pojawiło się niedawno. Ale praca, a zwłaszcza jej brak był przyczyną stresu pracowników chyba od rewolucji przemysłowej w Anglii. Ta sprawa niejednokrotnie osiągała takie natężenie i wymiar, że kończyło się strzelaniną. Na szczęście, dzisiaj do pracowników nikt nie strzela. Policja stara się tego nie czynić, a jeżeli już, to gumowymi kulami.

Ludzie martwią się, że muszą pracować do 67 roku życia. Nadal pracuję, choć jestem starszy. Ale to są kwestie jednostkowe, których nie można uogólniać. Proszę to potraktować raczej jako żart z mojej strony. Natomiast odnoszę wrażenie, że obecnie młode pracujące pokolenie charakteryzuje się słabą kondycją psychiczną. Dla nich sytuacja, która dla nas – patrzę na pana senatora Rulewskiego – miała marginalne znaczenie, staje się bardzo stresującą.

Wydaje mi się, że poza działaniami, o których mówiła pani dr Żołnierczyk i pan dyrektor Korczak byłoby dobrze, aby młodzi ludzie wynosili z domu pewne umiejętności, w tym umiejętność radzenia sobie ze stresem. Nie nawołuję do nadmiernego karcenia dzieci. Jeżdżę kolejką do Podkowy Leśnej. Obserwuję, jak babcie hołubią swoje wnuki. Zajmują im miejsca, tak że nikt starszy nie może z nich skorzystać i same też stoją.

Musimy coś zrobić, aby nasze młode społeczeństwo w większym stopniu uodporniło się na stres. Należy stwarzać takie warunki, aby to uodparnianie nie było tak kosztowne jak w wielu przypadkach.

Wczoraj przyjechałem z Kielc i dowiedziałem się, że trzech biznesmenów popełniło samobójstwo. Stąd wniosek, że na każdym stanowisku ludzie nie potrafią poradzić sobie ze stresem. Przyzwyczailiśmy się, że gdy człowiekowi uda się coś osiągnąć, to następnym etapem będzie kolejna nagroda. Nie zawsze tak jest. Czasem trzeba cofnąć się. Niekiedy warunki, które zostały osiągnięte mogą zmienić się na niekorzyść. Trzeba to umieć przeżyć i poczekać na lepszą sytuację.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym zwrócić uwagę na szeroki zakres pojęcia stresu. Zjawisko stresu w pracy występuje np. w Chinach, ale nie dlatego, że tam rządzą komuniści, lecz dlatego, że weszli kapitaliści. Ci ostatni przy pomocy komunistów spowodowali, że ludzie popełniają samobójstwa z powodu stresu spowodowanego napięciem i niemożliwością wykonania zadań na miarę swoich możliwości.

Drugim biegunem jest Europa socjalna czy społeczna, do której dąży wielu ludzi m. in. Polacy. Dlatego bardzo dobrze, że Rada Ochrony Pracy zajęła się tym zjawiskiem. Bowiem przyczyną emigracji zarobkowej, oprócz wynagrodzeń są stosunki pracy w państwach europejskich np. w Holandii. Wcześniej pani prof. Koradecka mówiła o zapobieganiu zjawisku stresu w Szwecji, co wydaje się specjalnością tego państwa. To powoduje, że ten kraj jest swego rodzaju biegunem rozwoju cywilizacyjnego nawet w warunkach kryzysu.

Z satysfakcja przyjąłem informację o opracowaniu przez Państwową Inspekcję Pracy standardów zarządzania, które mogą być wykorzystane przez osoby zainteresowane zwalczaniem stresu do podjęcia pewnych działań. Z materiału przedłożonego przez CIOP dowiedziałem się o programach treningowych dotyczących sposobów przezwyciężania stresu. To zjawisko można zaobserwować w Japonii i w Europie. Prosiłbym o wyjaśnienia w tej sprawie.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chciałbym podziękować za przedłożone materiały. Myślę, że temat omawiany na dzisiejszym posiedzeniu jest bardzo ważny. Chciałbym zwrócić uwagę, że źródłem zagrożeń zdrowia psychicznego są nie tylko zjawiska, o których mówiliśmy, ale również praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami. Np. kiedy pracownik ma wyższe wykształcenie i pracuje jako kasjer w markecie. Dla niego jest to praca stresująca. W przypadku tzw. kierunków zamawianych państwo powinno kierować do pracy. Jeżeli np. zamawia kierunek inżynier o wysokich kwalifikacjach, a człowiek, który go ukończył pracuje jako monter, to ta praca jest również dla niego stresująca. Uważa, że wyrządzono mu krzywdę, a jego kwalifikacje nie są wykorzystywane. Wydaje mi się, że nie ma polityki państwa w kreowaniu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowaną kadrę w różnych dziedzinach.

Chciałbym również zwrócić uwagę na konkurencję i rywalizację pracowników oraz wymuszanie nieetycznych działań i zachowań w celu utrzymania pracy. W niektórych korporacjach pracownicy zachowują się jak szczury. W celu obniżenia kosztów pracy pracodawca zatrudnia pracownika na inną umowę, co również jest dla niego stresujące. Przypominam – mówiliśmy o tym na jednym z wcześniejszych posiedzeń Rady – że 70% pracowników jest zatrudnionych na umowę o pracę, a 30% na innych umowach. Ci drudzy są najbardziej narażeni na stres, co wpływa na pogorszenie ich zdrowia psychicznego.

Z prezentowanego przez CIOP materiału wynika, że stres jest na drugim – po nowotworach – miejscu pod względem długości zwolnienia lekarskiego. Tymczasem nie stworzono ogólnopolskich programów walki ze stresem. Wydaje mi się, że należy przeznaczyć odpowiednie środki na publikację materiałów informacyjnych. One wprawdzie istnieją. Były pokazywane w prezentacji CIOP. Ale powinny być kolportowane wśród pracowników, którzy są narażeni na stres. Powinniśmy z nimi rozmawiać. Należy wyeliminować przedmiotowe traktowanie pracowników przez pracodawców.

Bardzo ważną kwestią jest uzyskanie pomocy fachowej. W żadnych dokumentach nie ma mowy, kiedy i gdzie pracownik ma uzyskać pomoc fachową, aby zapobiec eskalacji

stresu. Nasilający się stres może mieć tragiczne konsekwencje. Zatem należy pomagać pracownikowi w sytuacji, kiedy przeżywa stres. Potem może być za późno.

Niedawno niemieckie koleje wydały broszurę dla maszynistów. Jej pierwsza część zawiera przykłady zachowań potęgujących stres, sprzyjających jego trwaniu i prowadzące do najcięższych zdarzeń. W drugiej jest mowa m.in. o reakcji organizmu ludzkiego na traumę psychiczną. Trzecia – zawiera porady radzenia sobie ze stresem, wskazuje do kogo zwrócić się o pomoc – podane są numery telefonów.

Wydaje mi się, że potrzebna są rozwiązania kompleksowe ze zwróceniem szczególnej uwagi na organizację pomocy fachowej psychologicznej. Zwracam uwagę, że niekiedy potrzebna jest psychoterapia, a nie jednorazowa konsultacja. Pojawia się pytanie o finansowanie tych działań. Kto ma to robić – NFZ czy inna instytucja? Musimy znaleźć odpowiedź.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Mirosław Pawlak:

Zjawisko stresu pojawiło się już w raju i trwa do dnia dzisiejszego w spotęgowanej formie. Po przeanalizowaniu przedłożonych materiałów nasunęły mi się następujące pytania: w jaki sposób niepewność pracy wynikająca z elastycznych form zatrudnienia oraz restrukturyzacji przedsiębiorstw wpływa na zdrowie psychiczne pracowników? Czy brak restrukturyzacji przekłada się na kondycję psychiczną załogi?

Materiał opracowany przez CIOP na str. 12 wspomina o metodach przeciwdziałania pogarszaniu się zdrowia psychicznego pracowników. Jakie to metody? Jakie mają odniesienie na poziomie państwa?

Ostanie pytanie – czy sama rywalizacja pracowników może stać się bezpośrednią przyczyną zaburzeń psychicznych dużej populacji zatrudnionych?

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Część kwestii, które zamierzałem poruszyć została już przedstawiona przez przedmówców, za co im serdecznie dziękuje, bo przez to moja wypowiedź będzie krótsza. Rozumiem, że na stres, któremu poddani są pracownicy wpływają szczególne sytuacje, w których oni znajdują się, związane z procesami restrukturyzacji, nawałem pracy i obowiązków. Ponadto z przedłożonych informacji wynika, że natężenie stresu łączy się z grupami zawodowymi i charakterem wykonywanej pracy.

Jeśli chodzi o prawników, to pragnę zwrócić uwagę na badania amerykańskie – bowiem nie znam polskich w tym zakresie – które dowodzą, że osoby wykonujące zawód prawnika w Stanach Zjednoczonych o 60% częściej niż średnia populacji określają swoją sytuację jako bardzo stresującą. Są nastawione pesymistycznie. Czują się przeciążone pracą, co często ma negatywny wpływ na życie prywatne.

Nie wiem, czy w Polsce dokonywane są w szerszym zakresie analizy dotyczące różnych grup zawodowych, szczególnie narażonych na stres, do których można by kierować programy zaradcze. Apelowałbym o prowadzenie tego rodzaju prac.

Czy istnieje możliwość – rozumiem, że podejmowane są prace w tym zakresie – opracowania modelu, w którym stres – stanowiący immanentną cechę naszego życia i pracy zawodowej – byłby na poziomie akceptowalnym i można byłoby określić za pomocą jakiejś listy kontrolnej, czy stres występujący w danym środowisku pracy jest na poziomie akceptowalnym – średnio, przeciętnie, w miarę możliwości – w obiektywnej ocenie, czy też występują pewne patologie, którym można zaradzić, stosując stosowne zalecenia?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Gdybyśmy dzisiaj oceniali „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r.” oraz „Plan długofalowy na lata 2013 – 2015”, to zalecalibyśmy, aby zagadnienia, o których mówimy zostały uwzględnione w tych dokumentach. Dlatego, że zjawisko zagrożenia dla zdrowia psychicznego będzie narastać. Są już sygnały. Np. zapowiada się zwolnienie w przyszłym roku ok. 8 tys. pracowników branży bankowej.

Wydaje się, iż należałoby zastanowić się nad integracją prac CIOP i Instytutu Medycyny Pracy nad przygotowaniem pewnych teoretycznych założeń funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie. Należy również zastanowić się nad przygotowaniem inspektorów pracy do działalności kontrolnej w tym aspekcie.

Pan senator Rulewski wspomniał o Szwecji. Otóż, sprawozdanie sprzed kilku lat wykazuje, że połowa działalności kontrolnej szwedzkiej inspekcji jest skierowana na kwestie

związane ze stresem i mobbingiem. To są nowe zjawiska, które będą narastać również w Polsce.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Walczak:

Moja wypowiedź nie będzie wypowiedzią inżyniera, lecz może bardziej pracodawcy. Zgadzam się z panem posłem Pawlakiem, że stres istnieje od początku świata. Jest zjawiskiem jak najbardziej pożądanym w przyrodzie. Mówię to po rozmowach ze specjalistami. Bez stresu trudno byłoby żyć. Stres jest przygotowaniem organizmów żywych do wykonania ambitnych zadań. To przygotowanie przejawia się we wzroście ciśnienia krwi, co zapewnia większą wydajność, we wzroście lepkości krwi, co chroni przed wykrwawieniem. Niestety, ma negatywny wpływ na popęd seksualny.

Problem pojawia się wówczas, gdy stres przedłuża się i nie potrafimy sobie z nim poradzić. Jeżeli mamy doradzać jak walczyć ze stresem, to musimy pamiętać, że istnieją sytuacje w pracy mogące mieć charakter jednorazowy. Wspomniany proces restrukturyzacji może zostać szybko przeprowadzony. Oczywiście wywoła pewne emocje, bo temu nie zapobiegnie się. Ale nie musi być szkodliwy na dłuższą metę.

Natomiast szkodliwe są warunki pracy. 8 godzin życia w stresie jest rzeczywiście bardzo groźnym zjawiskiem.

Rada Ochrony Pracy przygotowując stanowisko w sprawie przeciwdziałania stresowi powinna skierować je do pracodawców. Pracodawca powinien walczyć ze stresem, bo – mówiąc brutalnie – człowiek zestresowany jest słabym pracownikiem. Natomiast zestresowany pracownik umysłowy jest żadnym pracownikiem, choć niekiedy – na krótką metę – może sprzyjać powstawaniu pewnych pomysłów, które w innych warunkach nie pojawiłyby się.

Powinniśmy zastanowić się nad akcją promocyjną ilustrującą jak wiele tracą pracodawcy nie zapobiegając zjawisku stresu w pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Dziękuję za przedstawione bardzo ciekawe materiały. Pozwolę sobie skierować pytanie do pani minister, bo zainteresowała mnie tabela na str. 14 ilustrująca liczbę skarg pracowniczych dotyczących mobbingu. Zgadzam się, że na etapie diagnozy tego zjawiska trudno jest rozpoznać, czy dana sprawa dotyczy mobbingu. Stąd liczba skarg dotyczących mobbingu uznana za zasadne jest znikoma w porównaniu z ogólną liczbą skarg dotyczących tego zjawiska. Podzielam opinię przedstawioną w materiale, że jedynie w przypadkach, gdy z okoliczności sprawy ewidentnie wynika, że wystąpił mobbing, inspektor pracy może zastosować środek prawny w postaci wystąpienia pokontrolnego. W dalszej części materiału jest informacja, iż inspektor pracy może występować w procesie w charakterze pełnomocnika. Jaka jest liczba takich spraw? Zapewne znikoma, ale interesuje mnie ta kwestia.

Chciałabym zwrócić uwagę, że OPZZ i Państwowa Inspekcja Pracy realizują dwa partnerskie projekty. Obecnie będzie kontynuowana realizacja projektu „Naruszanie godności człowieka w miejscu pracy". Dotykamy tam aspektów mobbingu, dyskryminacji i przemocy. Szkolenia pokazują potrzebę pracowników i przedstawicieli związków zawodowych rozpoznawania i wiedzy o tego typu zjawiskach. Mobbing jest bowiem niejednoznacznym zjawiskiem. Dlatego dziękujemy Inspekcji Pracy za działania prewencyjno-promocyjne w tym zakresie.

Chciałabym teraz przedstawić działania partnerów społecznych – pracodawców i związków zawodowych – dotyczące Europejskiego Porozumienia Ramowego dotyczące Nękania i Przemocy w Pracy. Ten dokument zobowiązuje państwa członkowskie UE, centrale związkowe zrzeszone w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz organizacje pracodawców zorganizowanie działań w tym zakresie. W 2011 r. inicjatywy Komisji Trójstronnej partnerzy społeczni podjęli takie działania. Powołaliśmy zespół ds. nękania i przemocy w miejscu pracy. Zespół działa od dwóch lat. Mam przyjemność być jego członkiem. Opracowaliśmy m.in. dokument dotyczący polityki antymobbingowej. Mam nadzieję, że dla pracodawców będzie on wytyczną dla wdrażania polityk antymobbingowych w swoich zakładach. To jest praktyczny wymiar działań w zakresie psychospołecznych czynników środowiska pracy. Zespół planuje również publikację materiałów

promocyjnych i edukacyjnych. Spotkaliśmy się z przedstawicielami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy i Państwowej Inspekcji Pracy, którzy przedstawili swoje przedsięwzięcia w zakresie psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy. Mamy harmonogram dalszych działań.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Odpowiadając na pytanie dotyczące mobbingu, chciałabym wyjaśnić, że chodzi o zespół działań, które mogą powodować negatywne skutki dla psychiki każdego pracownika. Do Państwowej Inspekcji Pracy wpływa sporo skarg, w których pojawia się wyraz „mobbing". Sądze, że problem tkwi nie tylko w ocennym charakterze mobbingu i jego przesłanek, ale także w nadużywaniu przez wielu pracowników tego pojęcia.

Od wpisania go do przepisów Kodeksu pracy mobbing stał się modnym pojęciem. Rozpatrując kierowane do nas skargi musimy ocenić czy wystąpiło zjawisko mobbingu. Musimy pamiętać, że w przypadku mobbingu muszą zachodzić działania długotrwałe. Przyjmuje się, że jest to minimum 6 miesięcy. Natomiast w skargach często pojawiają się informacje, że np. pracodawca zatrudnia często pracownika w godzinach nadliczbowych czy w inny sposób narusza jego prawa pracownicze. To według skarżącego jest mobbing. Lecz z prawnego punktu widzenia to nie musi być mobbing, chociażby ze względu na czas trwania negatywnych działań wobec pracownika, przewidziany przez przepisy. Ale niewykluczone, że działania pracodawcy mogą być oceniane jako działania dyskryminacyjne. To takiej oceny wystarczy działanie jednorazowe.

Jeśli chodzi o występowanie inspektorów pracy jako pełnomocników, to informacja ma charakter fakultatywny. Inspektor ma takie prawo, podobnie jak przedstawiciele organizacji związkowych, którzy również mogą występować w procesie w charakterze pełnomocników. Natomiast w praktyce inspektorzy nie występują jako pełnomocnicy w sprawach dotyczących mobbingu. Owszem występują w tej roli w sprawach o ustalenie stosunku pracy wnosząc powództwo lub przystępując do toczącego się postępowania.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Myślę, że dyskusja o stresie miała zbyt szeroki wymiar. Niekiedy można było odnieść wrażenie, że wszystko, co nam zdarza się w życiu jest stresogenne. Dlatego sadzę, że należy nieco zawęzić ten zakres. Niewątpliwie stres towarzyszy nam od zarania dziejów. W małej dawce – jak każde lekarstwo – jest skuteczny, w większej – staje się toksyczny.

Należałoby zatem uporządkować kwestię, jak w modelu, który wypracowaliśmy w ramach programów. Otóż, są trzy aspekty, w których można sobie radzić ze stresem. Pierwszy – to jasno określone zadania pracownika i możliwość ich kontroli przez niego. Chodzi o nieodbieranie mu podmiotowości. Drugi aspekt – to wsparcie przełożonego. Pracownik powinien czuć, że w sytuacji dramatycznej może liczyć na zrozumienie. Trzeci aspekt – to wsparcie współpracowników. Chodzi o to, żeby atmosfera w grupie pracowniczej nie przypominała wyścigu szczurów i konkurencji w osiągnięciu sukcesu.

W trakcie transformacji zasymilowaliśmy chyba najgorsze cechy organizacji pracy. Musimy zawrócić z tego punktu. Jeżeli tego nie uczynimy, to zaburzenia psychiczne zajmą pierwsze – przed nowotworami – miejsce pod względem długości zwolnienia lekarskiego. Po prostu wszyscy pogrążymy się w stresie.

Jest wiele kwestionariuszy. Na ich bazie trzeba byłoby opracować bardzo proste materiały dla pracownika i pracodawcy oraz szeroko je rozkolportować. W ramach współpracy z ZUS można byłoby wyprodukować spot. To umożliwiłoby ludziom zidentyfikowanie i opanowanie zjawiska.

Powtarzam, sądzę, że należałoby uprościć kwestię. Na pewno mobbing i molestowanie ma wpływ. Ale to są obrzeża. Gdy brak kultury pracy i kultury funkcjonowania w instytucji, to nie pomogą żadne przepisy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Projekt stanowiska opracuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 22 stycznia 2013 r. Początek godz. 10.00. Nie wiemy jeszcze w jakiej sali. Ale o tym zostaną państwo poinformowani.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje:

– Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2012 r. – materiał przygotuje prezydium Rady,

– Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2013 r. – materiał przygotuje prezydium Rady,

– Rejestracja i zapobieganie chorobom zawodowym – materiał przygotuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy oraz Instytut Medycyny Wsi.

Czy państwo chcą zgłosić jakieś sprawy bieżące?

Pan Maciej Sekunda, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Nie wiem, czy ostatni punkt jest związany z prawidłowością rejestracji statystycznej wypadków przy pracy. Jeżeli tak, to oczekiwałbym materiału Głównego Urzędu Statystycznego.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ostatni punkt dotyczy rejestracji i zapobiegania chorobom zawodowym, a nie wypadkom przy pracy.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pan senator Jan Rulewski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

W związku ze zmianami rozkładów jazdy, proponuję zmianę godziny rozpoczęcia posiedzenia Rady na 10.30.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pan senator doskonale wie, że przyjęliśmy godz. 10.00, ponieważ były sygnały, że skracam państwa wypowiedzi. Nie zamierzam skracać wypowiedzi. Ale żeby wszyscy mogli wypowiedzieć się, musimy wcześniej rozpocząć posiedzenie. Zwracam też uwagę, że we wtorki w późniejszych godzinach odbywają się posiedzenia komisji sejmowych i mogą być problemy z wynajęciem sali.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Zrozumiałem, że pogorszyła się sytuacja w zakresie dyscypliny pracy Rady, co jest nieprawdą. Pani przewodnicząca dzisiaj wręcz apelowała o dłuższą dyskusję.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dyscyplina pracy w Radzie nie pogorszyła się. Natomiast nie chcę skracać państwu wypowiedzi. Prezydium rozpatrzy postulat pana senatora.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Dzisiejsze posiedzenie jest ostatnim przed świętami. Życzę państwu zdrowych, ciepłych i rodzinnych świąt. Wypoczywajcie szczęśliwie. Korzystajcie ze świątecznego czasu i tej niesamowitej atmosfery. Życzę państwu wszelkiej szczęśliwości, spełnienia marzeń, wielu sukcesów i wszystkiego najlepszego w Nowym Roku.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.